

## Varsling i Fretex

### Bakgrunn

I Fretex vil vi ha en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og reise kritikk. Vårt verdigrunnlag og etiske retningslinjer bekrefter dette. I tillegg er en åpen bedriftskultur et viktig fundament i alt avtaleverk mellom partene i arbeidslivet.

I Fretex vil vi legge til rette for at kritikkverdige forhold blir *varslet* og avdekket, samt at den som varsler vernes mot gjengjeldelse. Ansatte og deltakere skal kunne varsle internt til ledelsen, eller til andre i virksomheten, samt til eksterne tilsynsmyndigheter (f.eks. Datatilsynet, Helsetilsynet, Økokrim o.l.).

Ledere skal behandle personer som varsler om kritikkverdige forhold på en ordentlig måte. Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig. Ledelse og tillitsvalgte har et særlig ansvar for at varslere ikke blir utsatt for negative reaksjoner, verken fra ledere eller kolleger i Fretex. Viser det seg at kritikken er ubegrunnet, må den som kommer med den få en ordentlig forklaring på de forholdene som gjelder.

Ledelsen har et viktig ansvar for å ta vare på den eller de som det blir varslet om.

### Generelt om varsling

Fretex har etablert egen prosedyre for varsling om kritikkverdige forhold. Prosedyren følger nedenfor i dette dokumentet.

Varsling er å si fra om alvorlige og kritikkverdige forhold i bedriften. Med det menes brudd på lovverk eller brudd på tydelig kommuniserte interne regler. Eksempler kan være:

- Utslipp som forurensar miljøet
- Korrupsjon
- Medarbeidere mobbes eller fryses ut
- Brudd på skatteregler
- Fare for liv og helse
- Uønsket seksuell oppmerksomhet / seksuell trakassering
- Økonomisk utroskap, underslag

I Fretex vurderer vi varsleren som en positiv ressurs, fordi vi da kan rette opp kritikkverdige forhold. Ansatte/deltakere som er villige til å varsle er en viktig ressurs for Fretex. Det er de kritikkverdige forholdene som er problemet, og ikke varslingen!

Arbeidstaker/deltaker plikter å opptre forsvarlig ved varsling. Arbeidstaker skal være aktsom og i god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Det skal ikke fremmes grunnløse eller svakt funderte påstander verken om bedriften eller i forhold til andre medarbeidere.

I Fretex ønsker vi at arbeidsmiljøet skal være av en slik kvalitet at det er tilrettelagt for åpen varsling. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon.

Åpen og intern varsling kan rettes til følgende personer:

- Til nærmeste leder
- Til ledelse med ansvar for saken det gjelder
- Til ledelse med ansvar for personer det gjelder
- Til ledelse med beslutningsmyndighet
- Til tillitsmannsapparatet
- Til verneombudet
- Til Arbeidsmiljøutvalget
- Til noen du stoler på

I Fretex ønsker vi det skal være tilgang til å varsle anonymt. Det er fordeler og ulemper med dette. Fordelene er åpenbart at varsler kan forbli anonym og at vedkommende slipper belastningen med å stå frem.

Ulempene med anonymitet kan være flere:

- De som håndterer saken har ikke varsleren å konferere med
- Det kan være en fare for at medarbeidere kan bli hengt ut urettmessig uten følger for varsler
- Varsler vil ikke bli orientert om utvikling og argumenter i saken

Dersom en ønsker å varsle anonymt benyttes det klageadgangen på hjemmesidene våre (fretex.no). På menyen brukes fanen for "klager/varsling". Etter at varslingen er sendt vil den gå i gjennom "et filter" som anonymiserer avsender.

Som tidligere nevnt er det en rettighet å varsle eksterne tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Slik varsling skal uten unntak vurderes som riktig og lovlig.

Det er svært viktig at varslere ikke blir utsatt for gjengjeldelse i noen form som oppsigelse, avskjed, suspensjon, trakassering, utstøting, fratakelse av arbeidsoppgaver, forflytning o.l. Dette betyr ikke at varsler ikke må tåle motargumenter og motbevis knyttet til de kritikkverdige forhold som er påpekt.

I noen tilfeller kan media være en siste utvei for varsler. Dette bør unntaksvis skje i de tilfeller intern/ekstern varsling ikke bærer frem.

## **Prosedyre ved varsling**

### **1. Hensikt og omfang**

- 1.1 Hensikten med retningslinjene er å sikre at alle våre ansatte og deltakere på tiltak skal kunne varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- 1.2 Retningslinjene skal medvirke til at den som klager eller varsler kan gjøre dette på en trygg og hensiktsmessig måte. Retningslinjene skal videre medvirke til at varslingen er forsvarlig ift bedriftens interesser.
- 1.3 Retningslinjene gjelder for alle sysselsatte i Fretex-gruppen – arbeidstakere og tiltaksdeltakere.

### **2. Ansvar**

- 2.1 Hver enkelt sysselsatt/medarbeider er ansvarlig for at retningslinjene blir fulgt.
- 2.2 Ved evt. avdekking av kritikkverdige forhold som kan medføre fare for liv eller helse, plikter arbeidstaker å underrette arbeidsgiver og verneombud.
- 2.3 Daglig leder er ansvarlig for at retningslinjene gjøres kjent og er tilgjengelig for alle ansatte (personalthåndbok, internett/hjemmesiden, oppslag osv.).
- 2.4 Den som mottar slik varsling er ansvarlig for å underrette bedriftens ledelse, jf punkt 4.1.2.



### **3. Fremgangsmåte ved varsling**

#### **3.1 Krav om aktsomhet**

- 3.1.1 Ved evt. varsling skal arbeidstaker være aktsom og i god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Det skal ikke fremmes grunnløse eller svakt funderte påstander verken om bedriften eller i forhold til andre medarbeidere.
- 3.1.2 Hvis det varsles om kritikkverdige forhold knyttet til annen medarbeider i virksomheten, må varselet fremsettes på en slik måte at det ikke medfører unødig belastning på vedkommende arbeidstaker.

#### **3.2 Intern varsling**

- 3.2.1 Varsling skal som hovedregel skje internt i virksomheten. Varslingsinstans kan være nærmeste overordnede, avdelingssjef, personalsjef, arbeidsmiljøutvalg, daglig leder, styreleder, tillitsvalgt eller verneombud.
- 3.2.2 Varsling kan skje skriftlig eller muntlig og anonymt. Hjemmesidene [fretex.no](http://fretex.no) kan benyttes i denne sammenheng.
- 3.2.3 Hvis anonym varsling bør varselet konkretisere tid og hendelse for de anførte kritikkverdige forhold så langt dette er praktisk mulig.

#### **3.3 Ekstern varsling til tilsynsmyndighet**

- 3.3.1 Arbeidstaker/tiltaksdeltaker har rett til å varsle tilsynsmyndighet eller andre offentlige myndigheter om kritikkverdige forhold i virksomheten. Eksempler på offentlig myndighet er for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Skatteetaten.
- 3.3.2 Arbeidsgiver oppfordrer til at også bedriften varsles, enten forut for eller samtidig med varsling til tilsynsmyndighet.

#### **3.4 Varsling til media**

- 3.4.1 Det presiseres at varsling til media kun unntaksvis vil anses som forsvarlig. Slik varsling vil normalt medføre større risiko for at unødig skade på bedriftens interesser eller i forhold til andre medarbeidere. Det skal være betydelig større terskel for å varsle medier enn ved varsling internt eller til tilsynsmyndigheter.
- 3.4.2 Arbeidstaker bør varsle iht. punkt 3.2.1 eller 3.2.2.

### **4. Bedriftens saksbehandling ved mottatt varsel**

- 4.1 Ansatte og deltakere som avdekker kritikkverdige forhold i virksomheten skal kunne varsle om dette på en trygg måte. Den som varsler iht aml. §§ 2-4 har krav på vern mot gjengjeldelse.
- 4.2 Bedriftens ansatte som mottar varsel om kritikkverdige forhold skal umiddelbart forelegge dette for bedriftens ledelse.
- 4.3 Bedriftsledelsen skal registrere saken og gi melding til varsler – hvis mulig – om at saken er til behandling. Registrering og angivelse av oppfølging nedfelles i protokoll eller referat fra møtet.
- 4.4 En varslingssak skal minimum behandles av sektorsjef for området varslingen gjelder og daglig leder evt. annen person utpekt av daglig leder. Gjelder varslingen ansatte i ledelsen skal daglig leder eller styrets leder behandle saken.

- 4.5 Hvis det mottas varsel knyttet til bestemt medarbeider, skal vedkommende medarbeider underrettes om varslingen så snart dette er hensiktsmessig og gis mulighet for å gi sin versjon av saken. Det føres protokoll fra møtet.
- 4.6 Dersom hjemmesiden fretex.no har blitt benyttet vil følgende personer bli varslet automatisk: Daglig leder og personalsjef i Fretex Norge AS, konserntillitsvalgte for ordinært ansatte og konserntillitsvalgte for ansatte på tiltak (heretter kalt varslingsmottak)
- 4.7 Varslingsmottaket vil i samråd med G-Partner vurdere videre fremdrift i den enkelte sak.
- 4.8 Personlige opplysninger som evt. fremkommer i en varslings sak skal behandles i samsvar med kravene i personopplysningsloven, jf lovens §§ 1, 20, 27 og 28.
- 4.9 Varsler holdes underrettet om bedriftens saksbehandling og utfall av saken – hvis mulig. Tilsvarende gjelder for medarbeider(e) som evt. er omfattet av varslingen.